

תשלום שכר. החוק לא נותן מענה לכל יתר הסוגיות שמתעוררות כתוצאה מאי הגעה למקום עבודה בשל מצב בטחוני :

- גם אם היעדרות העובדים מעבודתם עקב מצב החירום (לרבות בשל סגירת מערכת החינוך) לא מביאה לפיטוריהם, היא עדיין עלולה להביא לפגיעה בשכרם, והדברים אמורים בפרט ביחס לעובדים שצברו מעט ימי חופש, שהם לרוב העובדים היותר פגיעים המועסקים במשרות חלקיות, עובדים שעתיים, עובדים במשרות זמניות וכיו"ב.
- מנגנון הפיצוי שבחוק חל רק על עובדים אשר עובדים או גרים באזור ההכרזה, אולם ביתר המקומות בארץ, אשר עלולים להיות נתונים לאזעקות והשבתת פעילות בפועל (אך לא בהתאם להוראות פיקוד העורף), כל הסדר לפיצוי (בין אם חלף ימי חופשה או לאו) יהיה נתון לשיקול דעת המעסיק, כאשר במרבית המצבים לא יוצע הסדר כלל וידם של העובדים תמצא על התחתונה.
- החוק אינו מטפל ביתר הנסיבות בגינן עובד יכול שלא להגיע לעבודה בעת חירום ושאינן מוגנות כיום בחוק (למשל, סגירת בתי ספר או קייטנות, השגחה על ילדים קטנים, טיפול בקרוב משפחה חולה/סיעודי, מצב בריאותי וכיוצ"ב).
- אין בחוק מנגנון פיקוח ואכיפה אחר מעסיקים הדורשים מעובדיהם להגיע לעבודה תחת איומי פיטורים או פגיעה אחרת בזכויותיהם.
- כל ההסדרים המוצעים בנוגע לשכר ופיצוי כספי, **נעשים בדיעבד**, ובהסכמים מיוחדים **מול המעסיקים**, הסדרים אשר אין בכוחם לייצר ביטחון כלשהו אצל העובדים בזמן אמת. המשמעות היא כי העובד מקבל פיצוי, אם בכלל, רק בדיעבד ובינתיים צריך להסתדר עם שכר חסר (כאשר לפעמים מבצעים/מלחמות נמשכות זמן רב, כידוע) או **לחלופין פשוט לבחור ולצאת לעבוד תוך סיכון חייהם**.
- לפחות ביחס למעסיקים שמחוץ לטווח המוכרז, הניסיון מלמד שאם העובד לא ביצע עבודה בימים הרלוונטיים (כך למשל ביחס לעובד קבלן או עובד שעה), המעסיק ממילא לא ידרוש כלל פיצוי בגין שכר שאינו משלם בגין עבודה שלא בוצעה, ולכן גם לא ישלם לעובד בגין הימים הללו לאחר מנגנון הפיצוי.

הפיצויים הנדרשים לעובדים במבט צופה פני עבר –

1. **תשלום פיצוי ללא תלות בימי חופשה או תקופת העסקה** – יש לקבוע כי הפיצוי בגין השכר יעשה שלא על חשבון וללא תלות בימי החופשה של העובדים. יתר על כן, שהפיצוי יינתן ללא תלות באזור הגבלה בכל הקשור להיעדרות על רקע סגירת מוסדות חינוך וקייטנות, או טיפול בילדים או בני משפחה נזקקים. יש לקבוע פיצוי ללא תלות בתקופת העסקה.
2. **התייחסות מיוחדת לעובדים בשכר (שעתי)** – אם מדובר בעובד בשכר (עובד שעתי), יש לקבוע ישולם שכרו על פי חישוב של ממוצע המשכורות בחודש שקדם להפסקת העבודה. כמו כן,

מכיוון שלחלק מעובדים אלו אין כלל תלוש משכורת (למשל עובדות משק בית)², יש להבטיח כי התשלום לעובדות אלה יהיה על פי רישומי ביטוח לאומי או הצהרת המעסיקים.

3. **פיצוי במקרה של סגירת מסגרות חינוך בפועל ללא תלות בהחלטות פיקוד העורף** – יש לקבוע פיצוי לעובדים/ות שנאלצו להיעדר מעבודתם/ן לנוכח סגירת מוסדות חינוך לילדים עד גיל 14, ללא תלות בהכרזות פיקוד העורף. כעולה מהפניות שמגיעות אל הארגונים, נשים רבות (בעיקר נשים) המתגוררות גם מחוץ לטווח ה-40 ק"מ מרצועת עזה נאלצו להיעדר מעבודתן לצורך שמירה על ילדיהן כאשר מוסדות החינוך נסגרו, בין אם בהחלטה של הרשות החינוכית בתחומה פועל המוסד החינוכי ו/או בהחלטת הגורמים הרלוונטיים במשרד החינוך. אין להתנות את הפיצוי במרחק מסוים או בהכרזת פיקוד העורף, אלא במצב שהיה בשטח בפועל. אם מוסד החינוך נסגר ויש על כך אישור, על העובדת לקבל פיצוי על הפסד העבודה בזמן זה, וכך הלאה.
4. **עבודה במפעלים חיוניים או מפעל למתן שירותים קיומיים** – לגבי עובדים ועובדות אשר מגויסים לעבודה במפעלים חיוניים, יש לטעמנו לקבוע בנוסף לשכרם הרגיל גם פיצוי בבחינת "תוספת סיכון".

יצוין לפני סיום, כי אנו סבורים שיש לקדם תיקון חקיקה קבוע לעניין הפיצוי של עובדים בשעת חירום שיעגן את כל הצרכים האמורים לעיל בחקיקה, כמו גם מנגנוני פיקוח ואכיפה אחר מעסיקים הדורשים עבודת עובדים בניגוד להנחיות פיקוד העורף. אנו מודעים לדחיפות להסדיר כעת את זכויות העובדים שנעדרו מעבודתם בסבב האחרון, אולם מפצירים בוועדה לנצל את ההזדמנות לקיום דיון מעמיק במבט צופה פני עתיד – בפרט כאשר טרם גובש מתווה לפיצוי.

בכבוד רב,

דבי גילד-חיו, עו"ד
האגודה לזכויות האזרח
052-8282444

אלעד כהנא, עו"ד
קו לעובד

אסנת זיו, עו"ד
איתך מעכי

² על פי סעי' 24(ד) לחוק הגנת השכר, תשי"ח 1958- מעסיק עובד שלא במסגרת עסק או משלח יד (כגון בביתו של מעסיק במשק בית) פטור ממתן תלוש שכר וניהול פנקס שכר.